

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษา บริษัท ส.ประกาศา จำกัด อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานร่วมกัน โดยศึกษาปัญหาการทำงานร่วมกัน 6 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความขัดแย้งในการทำงาน ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม ด้านความเชื่อค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ โดยผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียดคือ

1. สภาพกิจการ สภาพการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว โดยสัมภาษณ์จากกรรมการผู้จัดการจำนวน 2 คน และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.1 สภาพการทำงานของแรงงานไทย

1.2 สภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว โดยสัมภาษณ์จากกรรมการผู้จัดการจำนวน 2 คน หัวหน้าแผนกจำนวน 5 คน แบบสอบถามใช้กับประชากรซึ่งเป็นแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว จำนวน 55 คน ดังนี้

2.1 ปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

2.2 ข้อเสนอแนะการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

1. สภาพกิจการ สภาพการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กรรมการผู้จัดการของ บริษัท ส. ประภาคาร จำกัด และได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วนำไปเขียนบรรยายได้ดังนี้

บริษัท ส. ประภาคาร จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ 52/5 หมู่ที่ 1 ตำบลแม่คง อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน อยู่ห่างจากตัวเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอนประมาณ 169 กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางประมาณ 3 ชั่วโมง และอยู่ห่างจากตัวเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ประมาณ 191 กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางประมาณ 3 ชั่วโมง เช่นเดียวกัน เนื่องจากอำเภอแม่สะเรียงอยู่ในพื้นที่ที่เป็นภูเขาสูง มีทั้งเส้นทางโค้งและลาดชัน การเดินทางต้องใช้ความระมัดระวังอย่างสูง สำหรับการเดินทางจาก อำเภอแม่สะเรียงไปยัง บริษัท ส.ประภาคาร จำกัด เป็นเส้นทางค่อนข้างสะดวก เนื่องจากเป็นเส้นทางเดียวกับสถานที่ท่องเที่ยว คืออุทยานแห่งชาติสาละวินและแม่น้ำสาละวิน ซึ่งติดกับชายแดนไทย-พม่า บริเวณบริษัท ส.ประภาคาร จำกัด มีขนาดพื้นที่ 8 ไร่ 84 ตารางวา เมื่อเข้ามาบริเวณภายในบริษัท ส. ประภาคาร จำกัด จะแบ่งเป็น 2 ส่วน ซึ่งเมื่อเข้าไปจะพบตัวอาคารสำนักงานและโรงจอดรถ ลักษณะของอาคารเป็นไม้สักชั้นเดียว ซึ่งจะประกอบด้วยห้องทำงาน ห้องอาหาร ห้องพัก และโรงครัวอยู่ในอาคารเดียวกัน ส่วนที่ 2 จะเป็นส่วนของโรงงานซึ่งภายในประกอบด้วย โรงเลื่อยไม้ โรงผลิตประดิษฐ์กรรมหรือผลิตเฟอร์นิเจอร์ โรงเจียรไนเลื่อยตู้คอนเทนเนอร์อบไม้ ห้องเก็บวัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดและสต็อกสินค้า ในส่วนของโรงงานบุคคลภายนอกจะไม่อนุญาตให้เข้าไปได้เนื่องจากมีเครื่องจักรอยู่หลายประเภท ซึ่งอาจจะได้รับอันตรายจากเครื่องจักรและทำให้เกิดความเสียหายกับโรงงานได้

ความเป็นมาของ บริษัท ส.ประภาคาร จำกัด ได้เปิดดำเนินงานกิจการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ลักษณะการประกอบกิจการเป็นโรงงานแปรรูปไม้ (โรงเลื่อย) โดยสินค้าที่ผลิตจะเป็นการแปรรูปไม้และผลิตเฟอร์นิเจอร์ที่ทำมาจากไม้เป็นส่วนใหญ่ ก่อนหน้านี้นี้บริษัท ส. ประภาคาร จำกัด มีหุ้นส่วนหลายคน แต่ในปัจจุบันบริษัท ส.ประภาคาร จำกัด ดำเนินงานโดยเจ้าของกิจการแต่เพียงผู้เดียว และมีกรรมการผู้จัดการในการบริหารงาน 2 คน คือตัวเจ้าของกิจการและภรรยา จากการพูดคุยกับกรรมการผู้จัดการทั้ง 2 ท่าน พบว่าเป็นคนที่อริยาศักดิ์ อารมณ์ดี และเป็นมิตรกับทุกคนที่ได้ใกล้ชิด ประวัติความเป็นมาของเจ้าของกิจการ ปัจจุบันอายุ 64 ปี ก่อนหน้าที่จะมาทำโรงเลื่อยท่านเคยรับราชการเป็นตำรวจ และได้ประกอบธุรกิจประเภท การซื้อขายไม้มาตลอด หลังจากนั้นเมื่อมีทุนก็ได้มาเริ่มเปิดกิจการของตัวเองจึงได้ลาออกราชการ และมาประกอบธุรกิจโดยตรง ส่วนกรรมการผู้จัดการอีกท่านคือภรรยา ปัจจุบันอายุ 60

ปี ได้ประกอบอาชีพรับราชการเป็นครู จนกระทั่งเมื่อกิจการขาดผู้ดูแลจึงได้ลาออกจากราชการมาช่วยบริหารงาน ด้านการบริหารจัดการ ลักษณะการปฏิบัติงานมีการแบ่งการทำงานเป็นแผนกต่างๆ เช่น แผนกโรงเลื่อย แผนกโรงประดิษฐ์กรรม แผนกสต็อกสินค้า แผนกซ่อมบำรุงเครื่องจักร และแผนกแม่บ้าน โดยให้หัวหน้าแผนกเป็นผู้ดูแล

สภาพการทำงานของแรงงานไทย แรงงานไทยส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานจะเป็นคนในเขตพื้นที่ อำเภอมะขาม จังหวัดมุกดาหาร ลักษณะการทำงานของแรงงานไทยจะมีแรงงานไทยเข้าไปทำงานในทุกแผนกของบริษัทฯ โดยลักษณะการทำงานจะมีแรงงานไทยที่ทำงานโดยมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนกและลูกน้องในแผนก สำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบจะขึ้นอยู่กับความสามารถของแรงงาน

สภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว เนื่องจากบริษัทตั้งอยู่ในสถานที่ที่เป็นเขตติดต่อชายแดน ทำให้มีแรงงานต่างด้าวหลั่งไหลเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก บริษัทฯ จึงมีทางเลือกในการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานเพราะค่าแรงในการจ้างแรงงานต่างด้าวไม่สูงเท่าแรงงานไทยทำให้บริษัทฯ สามารถประหยัดต้นทุนในการผลิตสินค้าได้มากขึ้น โดยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในบริษัทฯ เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ที่ถูกต้องตามกฎหมายได้รับใบอนุญาตทำงานจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดมุกดาหาร กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ลักษณะการทำงานของต่างด้าวจะมีแรงงานต่างด้าวเข้าไปทำงานในทุกแผนกของบริษัทฯ โดยลักษณะการทำงานของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดจะเป็นลูกน้องของแรงงานไทย สำหรับหน้าที่ความรับผิดชอบจะขึ้นอยู่กับความสามารถของแรงงาน

2. ปัญหาและข้อเสนอแนะการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

2.1 ปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

จากการสัมภาษณ์กรรมการผู้จัดการทั้ง 2 ท่าน ได้ทราบว่าปัญหาในการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ในบริษัท ส.ประภาคาร จำกัด ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นบ่อยครั้งแต่เป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ง่าย สำหรับปัญหาการทำงานร่วมกัน (15 ธันวาคม 2549) ผลได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องความไม่พอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ แรงงานต่างด้าวจะได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าแรงงานไทย แต่ในการทำงานแรงงานต่างด้าวกลับทำงานมากกว่าแรงงานไทย ทำให้เกิดปัญหาขึ้นมา ซึ่งกรรมการผู้จัดการทั้งสองท่านทราบดีและวางแผนไว้ว่าเมื่อประกอบธุรกิจดีขึ้น ก็จะเพิ่มค่าตอบแทนให้กับแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

ให้เหมาะสมกับการทำงาน อีกเรื่องคือปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งบางครั้งกิจการจำเป็นต้องหมุนเงินไปซื้อไม้ทำให้บางเดือนหมุนเงินไม่ทันเป็นสาเหตุให้การจ่ายค่าตอบแทนคลาดเคลื่อน บริษัทฯ ได้แก้ปัญหาคือเร่งผลิตสินค้าและขายสินค้าเพื่อนำเงินที่ขายสินค้าได้มาหมุนเวียนในบริษัทฯ ให้เพียงพอต่อความต้องการ และไม่ให้เกิดกระทบต่อค่าตอบแทนของแรงงาน เพราะแรงงานเป็นปัจจัยหลักในการดำเนินงาน สำหรับด้านสวัสดิการจะเป็นในส่วนบ้านพักอาศัยถูกใช้งานมานาน ซึ่งมีการทรุดโทรมและเก่าแก่ไปตามอายุของการใช้งาน แต่ก็ยังพักอาศัยได้ เมื่อถึงเวลาที่จะซ่อมแซมให้กับแรงงานได้อยู่กันอย่างดี รวมถึงด้านความขัดแย้งในการทำงาน ปัญหาส่วนใหญ่จะเกิดจากการเถียงกันทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว กระทั่งแรงงานพวกเดียวกันก็ยังมีพฤติกรรมเช่นเดียวกัน ซึ่งกรรมการผู้จัดการได้ให้หัวหน้าฝ่ายในแต่ละแผนกคอยดูแลอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม กรรมการผู้จัดการคิดว่าสำหรับปัญหาด้านนี้เป็นปัญหาที่เล็กน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัญหาอื่นๆ เพราะท่านทั้ง 2 ได้ให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมกับแรงงานทุกคนอย่างเท่ากัน อีกทั้งด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน ก็มีผลกระทบกับการทำงานบ้างเช่น แรงงานต่างด้าวจะมีความเชื่อมากในเรื่องของภูตผีปีศาจ เพราะแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะนับถือผีถ้าเกิดเจ็บป่วยขึ้นก็จะทำพิธีไหว้ผี ไม่ยอมไปหาหมอรักษา สำหรับแรงงานไทยก็จะเป็นเรื่องค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานที่ผิดๆ ชอบมีความคิดที่ทำงานไปวันๆ แอบนั่งๆ นอนๆ เดียวก็หมดวัน ไม่ค่อยตั้งใจทำงานที่ได้รับผิดชอบ และถือว่าแรงงานต่างด้าวจะต้องทำงานให้มากกว่าแรงงานไทย แนวทางแก้ไขสำหรับแรงงานต่างด้าวคือต้องสอนให้เข้าใจและเห็นจริง แรงงานต่างด้าวถึงเชื่อสำหรับแรงงานไทยต้องปรับในเรื่องค่านิยมให้ลดน้อยลงมา และแก้ไขพฤติกรรมการทำงานโดยใช้ผลงานเป็นตัวกระตุ้น สุดท้ายด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ สำหรับแรงงานต่างด้าวมีการพิจารณาว่าแรงงานคนใดที่มีความสามารถในการทำงานมาก ก็จะเลื่อนหน้าที่การงานให้ทำ เช่น จากเดิมเคยเป็นกรรมกรยกไม้ เมื่อบริษัทเห็นความสามารถและความรับผิดชอบจะเปลี่ยนให้เป็นผู้ช่วยเหลือไม้ทำให้มีโอกาสดำรงหน้าในการทำงาน สำหรับแรงงานไทยเมื่อมีหน่วยงานไหนจัดอบรม บริษัทฯ ก็จะส่งพนักงานไปอบรมตามความเหมาะสม

การวิเคราะห์การสัมภาษณ์หัวหน้าแผนกจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นแผนกโรงเลื่อย แผนกโรงประดิษฐ์กรรม แผนกสต็อกสินค้า แผนกซ่อมบำรุงเครื่องจักร และแผนกแม่บ้าน พบว่าปัญหาในการทำงานในแผนกต่างๆ ของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว (15-20 ธันวาคม 2549) มีผลดังนี้ ด้านค่าตอบแทนจะมีบ้างในเรื่องของแรงงานบางคนทำงานมานานแต่ค่าตอบแทนยังไม่ได้

รับการปรับฐานเงินเดือน ในขณะที่ด้านสวัสดิการส่วนมากแรงงานต่างด้าวจะมีปัญหาในด้านนี้มากกว่าแรงงานไทย เนื่องจากสวัสดิการในเรื่องที่พักอาศัยของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พักอาศัยเป็นครอบครัวใหญ่และจำนวนหลายครอบครัวทางบริษัทยังไม่ได้อำนวยความสะดวกในเรื่องของน้ำที่จะใช้บริโภคยังเป็นน้ำบาดาล จึงได้เสนอเรื่องนี้ให้กับกรรมการผู้จัดการพิจารณาต่อ สำหรับด้านความขัดแย้งในการทำงาน จะเป็นเรื่องกระทบกระทั่งกันในเรื่องของภาษาการสื่อสารกันไม่ค่อยเข้าใจเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความเข้าใจในภาษาไทยน้อย เวลาสั่งให้ทำงานจึงมีปัญหาของการสื่อสารกันบ่อยครั้ง วิธีการแก้ไขคือเวลาสั่งงานจะต้องพูดซ้ำๆ ชัดๆ และอธิบายซ้ำให้เข้าใจ อีกเรื่องคือการพูดจาใส่ความกันหรือความอิจฉากันเอง จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพูดเอาใจหัวหน้า หรือกรรมการผู้จัดการ จึงทำให้เกิดการอคติการันภายใน ซึ่งเป็นปัญหาที่ยาวนานและบานปลาย เป็นการพูดต่อกันปากต่อปาก ทำให้มีการไม่พอใจซึ่งกัน และเมื่อมีผู้จุดฉนวนขึ้นมาปัญหาก็จะหาข้อยุติได้ยาก ส่วนใหญ่เรื่องนี้จะเกิดขึ้นระหว่างแรงงานที่เป็นเพศหญิง ในขณะที่ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม ปัญหาในด้านนี้จะไม่เกิดขึ้นเนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับความเสมอภาคที่แรงงานได้รับ ส่วนด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน ด้านนี้เป็นด้านที่ต้องคอยแก้ปัญหาอยู่บ่อยครั้งเนื่องจากความแตกต่าง กันทางด้านเชื้อชาติและวัฒนธรรม ทำให้ความเชื่อของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีความเชื่อที่ไม่เหมือนกัน และวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวและแรงงานไทยก็ต่างกัน เช่นถ้าได้รับอุบัติเหตุในการทำงาน แรงงานต่างด้าวก็จะเชื่อว่าภูติผีปีศาจไม่พอใจทำให้เกิด อุบัติเหตุ แต่แรงงานไทยกับเชื่อว่ามาจากเวรกรรมที่ทำไว้ และจะหยุดงานแรงงานต่างด้าวก็จะไปทำพิธีไหว้ผี แรงงานไทยก็จะต้องไปทำบุญสะเดาะเคราะห์ ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งทำให้งานหยุดชะงัก วิธีแก้ปัญหাবริษัทฯ ได้มีการประชุมและให้คำแนะนำว่าอุบัติเหตุดังกล่าวเกิดจากความประมาทของตัวเอง ไม่ใช่เกิดจากภูติผีปีศาจลงโทษหรือเป็นเรื่องของเวรกรรมแต่ประการใด สุดท้ายด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ บริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้แรงงานทุกคนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ โดยมีการสอนงานกันเองภายในแผนกของตนเอง เชิญวิทยากรในท้องถิ่นมาให้ความรู้และจัดส่งแรงงานเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนตามความเหมาะสมจึงเป็นเหตุ ทำให้แรงงานในแผนกสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและแบ่งเบางานซึ่งกันและกัน เป็นผลให้การทำงานดำเนินไปอย่างรวดเร็ว

วิเคราะห์แบบสอบถามใช้กับประชากรซึ่งเป็นแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจำแนกตามเพศ

เพศของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
- ชาย	37	67.27
- หญิง	18	37.73
รวม	55	100.00

จากตาราง 1 พบว่าแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในบริษัท ส.ประกาศกร จำกัด เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.27 และ ร้อยละ 37.73 ตามลำดับ

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจำแนกตามอายุ

อายุของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
- 18 - 25 ปี	9	16.36
- 26 - 35 ปี	16	29.10
- 36 - 45 ปี	15	27.27
- 45 ปีขึ้นไป	15	27.27
รวม	55	100.00

จากตาราง 2 พบว่าอันดับหนึ่งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.10 รองลงมาอายุ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.27 อายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.27 เท่ากัน และอายุ 18 - 25 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 16.36 ตามลำดับ

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจำแนกตามสัญชาติ

สัญชาติของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
- สัญชาติไทย	30	54.55
- สัญชาติพม่า	25	45.45
- สัญชาติอื่นๆ.....	00	00.00
รวม	55	100.00

จากตาราง 3 พบว่าสัญชาติของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่เป็นแรงงานสัญชาติไทย คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมาเป็นแรงงานสัญชาติพม่า คิดเป็นร้อยละ 45.45

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
- โสด	22	40.00
- สมรส	33	60.00
- อื่นๆ.....	00	00.00
รวม	55	100.00

จากตาราง 4 พบว่า สถานภาพของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวมีสถานภาพสมรสมากกว่าโสด คิดเป็นร้อยละ 60 และร้อยละ 40 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือนของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
- 2,500 – 4,500 บาท	31	56.36
- 4,501 – 6,500 บาท	8	14.55
- 6,501 – 8,500 บาท	10	18.18
- 8,501 บาทขึ้นไป	6	10.91
รวม	55	100.00

จากตาราง 5 เงินเดือนของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 2,500 – 4,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.36 รองลงมาอยู่ในระดับ 6,501 – 8,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.18 ระดับ 4,501 – 6,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.55 และระดับ 8,501 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.91 ตามลำดับ

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจำแนกตามตามแผนกที่ทำงาน

แผนกที่ทำงานของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
- แผนกโรงเลื่อย	24	43.64
- แผนกสิ่งประดิษฐ์	15	27.27
- แผนกสต็อกสินค้า	5	9.09
- แผนกซ่อมบำรุงเครื่องจักร	5	9.09
- แผนกแม่บ้าน	6	10.91
รวม	55	100.00

จากตาราง 6 พบว่าอันดับหนึ่งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทำงานในแผนกโรงเลื่อย คิดเป็นร้อยละ 43.64 รองลงมาทำงานในแผนกสิ่งประดิษฐ์ คิดเป็นร้อยละ 27.27 แผนกแม่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 10.91 แผนกสต็อกสินค้าและแผนกซ่อมบำรุงเครื่องจักร คิดเป็นร้อยละ 9.09 เท่ากัน ตามลำดับ

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจำแนกตามระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในบริษัท ส. ประภาคาร จำกัด

ระยะเวลาที่เข้ามาทำงานในบริษัทฯ	จำนวน	ร้อยละ
- 1-2 ปี	9	16.36
- 3-4 ปี	11	20.00
- 5-6 ปี	13	23.64
- 7 ปีขึ้นไป	22	40.00
รวม	55	100.00

จากตาราง 7 พบว่าอันดับหนึ่งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในบริษัทฯ เป็นระยะเวลา 7 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาทำงานระยะเวลา 5-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.64 ทำงานระยะเวลา 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 และทำงานระยะเวลา 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.36 ตามลำดับ

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวจำแนกตามที่พักอาศัย ในปัจจุบัน

ที่พักอาศัยในปัจจุบันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว	จำนวน	ร้อยละ
- บ้านพักตัวเอง	11	20.00
- บ้านพักที่บริษัทฯ จัดให้	39	70.90
- บ้านเช่า	2	3.64
- อาศัยอยู่กับผู้อื่น	3	5.46
รวม	55	100.00

จากตาราง 8 พบว่าแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่บ้านพักที่บริษัทฯ จัดให้ คิดเป็นร้อยละ 70.90 รองลงมาพักอาศัยอยู่บ้านพักตัวเอง คิดเป็นร้อยละ 20.00 พักอาศัยอยู่กับผู้อื่นคิดเป็นร้อยละ 5.46 และพักอาศัยบ้านเช่า คิดเป็นร้อยละ 3.64 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของแรงงานไทยเกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

ด้านคำตอบแทน

ปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1. ค่าตอบแทนในการทำงานมีปัญหาไม่เพียงพอสำหรับการใช้ จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.93	1.08	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนในการทำงานไม่มีส่วนทำให้ฐานะครอบครัว ของท่านมั่นคง	2.83	0.70	ปานกลาง
3. ค่าตอบแทนในการทำงานที่ท่านได้รับไม่สอดคล้องกับ ค่าแรงงานขั้นต่ำที่กระทรวงกำหนด	3.00	0.91	ปานกลาง
4. ท่านไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการ ทำงาน	3.20	1.27	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ รับผิดชอบ	3.43	0.94	ปานกลาง
โดยรวม	3.08	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่าโดยภาพรวมปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านคำตอบแทนตามความคิดเห็นของแรงงานไทย มีปัญหาในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, $SD = 0.72$)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านคำตอบแทนตามความคิดเห็นของแรงงานไทย มีปัญหาการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ สูงสุดได้แก่ค่าตอบแทนที่แรงงานไทยได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.94$) รองลงมาได้แก่แรงงานไทยไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการทำงาน ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 1.27$) สุดท้ายค่าตอบแทนในการทำงานไม่มีส่วนทำให้ฐานะครอบครัวของแรงงานไทยมั่นคง ($\bar{X} = 2.82$, $SD = 0.70$)

**ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว
เกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว
ด้านค่าตอบแทน**

ปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1. ค่าตอบแทนในการทำงานมีปัญหาไม่เพียงพอสำหรับการใช้ จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.72	1.02	มาก
2. ค่าตอบแทนในการทำงานไม่มีส่วนทำให้ฐานะครอบครัว ของท่านมั่นคง	3.60	0.58	มาก
3. ค่าตอบแทนในการทำงานที่ท่านได้รับไม่สอดคล้องกับ ค่าแรงงานขั้นต่ำที่กระทรวงกำหนด	3.48	0.78	ปานกลาง
4. ท่านไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการ ทำงาน	3.52	0.59	มาก
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับ ผิดชอบ	3.68	0.95	มาก
โดยรวม	3.60	0.51	มาก

จากตาราง 10 พบว่าโดยภาพรวมปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านค่าตอบแทนตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว มีปัญหาในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.51$)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยด้านค่าตอบแทนตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว มีปัญหาการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้
สูงสุดได้แก่ค่าตอบแทนในการทำงานของแรงงานต่างด้าวมีปัญหาไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 1.02$) รองลงมาค่าตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.95$) สอดคล้องค่าตอบแทนในการทำงานที่แรงงานต่างด้าวได้รับไม่สอดคล้องกับ ค่าแรงงานขั้นต่ำที่กระทรวงกำหนด ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.78$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของแรงงานไทย
เกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว
ด้านสวัสดิการ

ปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1. ท่านได้รับสวัสดิการที่พอกาสัยไม่เหมาะสม	2.50	1.14	ปานกลาง
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความเสี่ยงในการทำงาน	2.70	1.18	ปานกลาง
3. สวัสดิการที่พอกาสัยขาดความสะอาด ปลอดภัยและไม่พร้อมที่จะใช้การได้	2.50	1.43	ปานกลาง
4. ท่านได้รับปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่ยังไม่เหมาะสม	2.97	1.43	ปานกลาง
5. ท่านไม่ได้รับความสะดวกในเรื่องสาธารณูปโภค (เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม)	2.90	1.24	ปานกลาง
โดยรวม	2.71	0.78	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่าโดยภาพรวมปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านสวัสดิการตามความคิดเห็นของแรงงานไทย มีปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.78$)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านค่าสวัสดิการตามความคิดเห็นของแรงงานไทย อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อตามลำดับดังนี้ สูงสุดได้แก่ แรงงานไทยได้รับปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่ยังไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 1.43$) รองลงมาแรงงานไทยยังไม่ได้รับความสะดวกในเรื่องสาธารณูปโภค (เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม) ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 1.24$) สุดท้ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือแรงงานไทยได้รับสวัสดิการที่พอกาสัยไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 2.50$, $SD = 1.14$) และแรงงานไทยได้รับสวัสดิการที่พอกาสัยขาดความสะอาด ปลอดภัยและไม่พร้อมที่จะใช้การได้ ($\bar{X} = 2.50$, $SD = 1.43$)

**ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว
เกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว
ด้านสวัสดิการ**

ปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1. ท่านได้รับสวัสดิการที่พึงอาศัยไม่เหมาะสม	1.48	0.96	น้อยที่สุด
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความเสี่ยงในการทำงาน	1.84	0.80	น้อย
3. สวัสดิการที่พึงอาศัยขาดความสะอาด ปลอดภัยและไม่พร้อมที่จะใช้การได้	1.64	0.95	น้อย
4. ท่านได้รับปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่ยังไม่เหมาะสม	1.32	0.69	น้อยที่สุด
5. ท่านไม่ได้รับความสะดวกในเรื่องสาธารณูปโภค (เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม)	2.32	0.85	น้อย
โดยรวม	1.52	0.64	น้อย

จากตาราง 12 พบว่าโดยภาพรวมปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านสวัสดิการตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวมีปัญหาในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.52$, $SD = 0.64$)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านค่าสวัสดิการตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับน้อยและอยู่ในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับดังนี้ สูงสุดได้แก่ แรงงานต่างด้าวยังไม่ได้รับความสะดวกในเรื่องสาธารณูปโภค (เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม) ($\bar{X} = 2.32$, $SD = 0.85$) รองลงมา แรงงานต่างด้าวสวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความเสี่ยงในการทำงาน ($\bar{X} = 1.84$, $SD = 0.80$) สุดท้ายแรงงานต่างด้าวได้รับปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่ยังไม่เหมาะสม ($\bar{X} = 1.32$, $SD = 0.69$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของแรงงานไทย
เกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว
ด้านความขัดแย้งในการทำงาน

ปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1. ท่านขาดความสัมพันธ์อันดีในระหว่างแรงงานด้วยกันเอง	2.60	1.48	ปานกลาง
2. ในกรณีเร่งด่วน มีงานล้นมือ ท่านไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเพื่อแบ่งเบาภาระได้	2.67	1.50	ปานกลาง
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน	2.73	1.29	ปานกลาง
4. เมื่องานมีปัญหาท่านไม่ได้รับความร่วมมือในการแก้ไข ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน	3.00	1.02	ปานกลาง
5. ในแผนกของท่านขาดการแบ่งงานและการมอบหมายงาน อย่างชัดเจน	2.67	0.84	ปานกลาง
โดยรวม	2.73	0.57	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านความขัดแย้งตามความคิดเห็นของแรงงานไทย มีปัญหาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, $SD = 0.57$)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าโดยภาพรวมของปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านความขัดแย้งตามความคิดเห็นของแรงงานไทยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อตามลำดับดังนี้ สูงสุดได้แก่เมื่องานมีปัญหาแรงงานไทยไม่ได้รับความร่วมมือในการแก้ไข
ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.00$, $SD = 1.02$) รองลงมาแรงงานไทยและเพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ($\bar{X} = 2.73$, $SD = 1.29$) สูดท้ายแรงงานไทยขาดความสัมพันธ์อันดีในระหว่างแรงงานด้วยกันเอง ($\bar{X} = 2.60$, $SD = 1.48$)

**ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว
เกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว
ด้านความขัดแย้งในการทำงาน**

ปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1. ท่านขาดความสัมพันธ์อันดีในระหว่างแรงงานด้วยกันเอง	1.72	0.94	น้อย
2. ในกรณีเร่งด่วน มีงานล้นมือ ท่านไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเพื่อแบ่งเบาภาระได้	2.52	0.92	ปานกลาง
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานขาดความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน	2.56	0.82	ปานกลาง
4. เมื่องานมีปัญหาท่านไม่ได้รับความร่วมมือในการแก้ไข ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน	2.72	0.84	ปานกลาง
5. ในแผนกของท่านขาดการแบ่งงานและการมอบหมายงาน อย่างชัดเจน	2.60	0.76	ปานกลาง
โดยรวม	2.42	0.58	น้อย

จากตาราง 14 พบว่าโดยภาพรวมปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านความขัดแย้งตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว มีปัญหาในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.42$, $SD = 0.58$)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านความขัดแย้งตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับปานกลางและในระดับน้อย ตามลำดับดังนี้ สูงสุดได้แก่ เมื่องานมีปัญหาแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.72$, $SD = 0.84$) รองลงมาในแผนกแรงงานต่างด้าวขาดการแบ่งงานและการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 2.60$, $SD = 0.76$) สุดท้ายแรงงานต่างด้าวขาดความสัมพันธ์อันดีในระหว่างแรงงานด้วยกันเอง ($\bar{X} = 1.72$, $SD = 0.94$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของแรงงานไทย
เกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว
ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม

ปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1. ท่านไม่ได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนขั้น เงินเดือน	2.93	1.08	ปานกลาง
2. ท่านได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ไม่ ทันสมัยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานท่านอื่น	2.87	0.82	ปานกลาง
3. บริษัทฯ มีการจัดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่ เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.23	1.22	ปานกลาง
4. การปฏิบัติตัวของนายจ้างไม่มีความเสมอภาคระหว่าง แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว	2.80	1.47	ปานกลาง
5. ท่านไม่สามารถปฏิบัติตัวได้อย่างเสรีกับเพื่อนร่วมงาน โดยข้อกำหนด ด้านเชื้อชาติ เพศ และอคติอื่นๆ	2.83	1.64	ปานกลาง
โดยรวม	2.93	0.74	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่าโดยภาพรวมปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรมตามความคิดเห็นของแรงงานไทย มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, $SD = 0.74$)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรมตามความคิดเห็นของแรงงานไทย อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ สูงสุดได้แก่ บริษัทฯ มีการจัดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่เหมาะสมกับความสามารถของแรงงานไทย ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 1.22$) รองลงมาแรงงานไม่ได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนขั้น เงินเดือนไทย ($\bar{X} = 2.93$, $SD = 1.08$) สุดท้ายการปฏิบัติตัวของนายจ้างไม่มีความเสมอภาคระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 2.80$, $SD = 1.47$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว
เกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว
ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม

ปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1. ท่านไม่ได้รับความยุติธรรมจากการประเมินเลื่อนขั้น เงินเดือน	1.92	0.91	น้อย
2. ท่านได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ไม่ ทันสมัยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานท่านอื่น	2.12	0.97	น้อย
3. บริษัทฯ มีการจัดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่ เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	2.08	0.72	น้อย
4. การปฏิบัติตัวของนายจ้างไม่มีความเสมอภาคระหว่าง แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว	1.52	0.77	น้อย
5. ท่านไม่สามารถปฏิบัติตัวได้อย่างเสรีกับเพื่อนร่วมงาน โดยข้อกำหนด ด้านเชื้อชาติ เพศ และอคติอื่นๆ	1.64	0.95	น้อย
โดยรวม	1.86	0.58	น้อย

จากตาราง 16 พบว่าโดยภาพรวมปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรมตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.86$, $SD = 0.58$)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรมตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ สูงสุดได้แก่ แรงงานต่างด้าวได้รับอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่ไม่ทันสมัยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานท่านอื่น ($\bar{X} = 2.12$, $SD = 0.97$) รองลงมาบริษัทฯ มีการจัดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่เหมาะสมกับความสามารถแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 2.08$, $SD = 0.72$) สุดท้ายการการปฏิบัติตัวของนายจ้างไม่มีความเสมอภาคระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ($\bar{X} = 1.52$, $SD = 0.77$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของแรงงานไทย
เกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว
ด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน

ปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1. การที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้เกิดมาจาก ผลบุญวาสนาที่ท่านได้สะสมมา	2.83	1.32	ปานกลาง
2. ค่านิยมในการทำงานของท่านคือการต้องการทำงานที่ไม่ ต้องเสี่ยงและต้องการงานที่มีอิสระ	3.20	0.76	ปานกลาง
3. การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้ชีวิตประสบ ผลสำเร็จหรือล้มเหลว	3.07	0.98	ปานกลาง
4. การทำงานจะประสบความสำเร็จได้ไม่จำเป็นต้องมีการ ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	2.97	1.07	ปานกลาง
5. ท่านไม่จำเป็นต้องมีการวางแผนในการทำงานเป็นขั้นตอน ทุกครั้ง ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน	3.33	1.06	ปานกลาง
โดยรวม	3.08	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 17 พบว่าโดยภาพรวมปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานตามความคิดเห็นของแรงงานไทย มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, $SD = 0.75$)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานตามความคิดเห็นของแรงงานไทย อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ สูงสุดได้แก่ แรงงานไทยไม่จำเป็นต้องมีการวางแผนในการทำงานเป็นขั้นตอนทุกครั้ง ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 1.06$) รองลงมาค่านิยมในการทำงานของแรงงานไทยคือการต้องการทำงานที่ไม่ ต้องเสี่ยงและต้องการงานที่มีอิสระ ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.76$) สุดท้ายแรงงานไทยการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้เกิดมาจากผลบุญวาสนาที่ท่านได้สะสมมา ($\bar{X} = 2.83$, $SD = 1.32$)

**ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว
เกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว
ด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน**

ปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1. การที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานไม่ได้เกิดมาจาก ผลบุญวาสนาที่ท่านได้สะสมมา	2.04	1.14	น้อย
2. ค่านิยมในการทำงานของท่านคือการต้องการทำงานที่ไม่ ต้องเสี่ยงและต้องการงานที่มีอิสระ	1.60	0.87	น้อย
3. การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้ชีวิตประสบ ผลสำเร็จหรือล้มเหลว	2.48	0.92	น้อย
4. การทำงานจะประสบความสำเร็จได้ไม่จำเป็นต้องมีการ ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	2.08	1.12	น้อย
5. ท่านไม่จำเป็นต้องมีการวางแผนในการทำงานเป็นขั้นตอน ทุกครั้ง ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงาน	1.96	1.02	น้อย
โดยรวม	2.03	0.75	น้อย

จากตาราง 18 พบว่าโดยภาพรวมปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.03$, $SD = 0.75$)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ สูงสุดได้แก่การทำงานเพียงอย่างเดียวไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้ชีวิตแรงงานต่างด้าวประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว ($\bar{X} = 2.48$, $SD = 1.32$) รองลงมาแรงงานต่างด้าวคิดว่าการทำงานจะประสบความสำเร็จได้ไม่จำเป็นต้องมีการ ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ($\bar{X} = 2.08$, $SD = 1.12$) สอดคล้องค่านิยมในการทำงานของแรงงานต่างด้าวคือการต้องการงานที่ไม่ต้องเสี่ยงและต้องการงานที่มีอิสระ ($\bar{X} = 1.60$, $SD = 0.87$)

**ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของแรงงานไทย
เกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ**

ปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1. ท่านยังไม่มีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จะทำให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.83	1.02	ปานกลาง
2. ท่านยังไม่มีโอกาสได้รับการสอน ชี้แนะ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างสม่ำเสมอ	2.63	1.10	ปานกลาง
3. บริษัทฯ ยังไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	2.90	1.06	ปานกลาง
4. หัวหน้าแผนกของท่านยังไม่เปิดโอกาสให้ท่านทำงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนจนกระทั่งงานเสร็จ	3.27	1.23	ปานกลาง
5. ท่านไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ	2.97	1.30	ปานกลาง
โดยรวม	2.92	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่าโดยภาพรวมปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถตามความคิดเห็นของแรงงานไทย มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.64$)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถตามความคิดเห็นของแรงงานไทย อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ สูงสุดได้แก่ หัวหน้าแผนกของแรงงานไทยยังไม่เปิดโอกาสให้ท่านทำงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนจนกระทั่งงานเสร็จ ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 1.23$) รองลงมาแรงงานไทยไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่าง อิสระ ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 1.30$) สุดท้ายแรงงานไทยยังไม่มีโอกาสได้รับการสอน ชี้แนะ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.63$, $SD = 1.10$)

**ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว
เกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ**

ปัญหา	$\bar{X}$	SD	ระดับปัญหา
1. ท่านยังไม่มีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จะทำให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1.68	0.69	น้อย
2. ท่านยังไม่มีโอกาสได้รับการสอน ชี้นำ และให้กำลังใจ ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างสม่ำเสมอ	1.52	0.82	น้อย
3. บริษัทฯ ยังไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	1.52	0.71	น้อย
4. หัวหน้าแผนกของท่านยังไม่เปิดโอกาสให้ท่านทำงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนจนกระทั่งงานเสร็จ	2.20	0.87	น้อย
5. ท่านไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ	1.88	1.30	น้อย
โดยรวม	1.76	0.61	น้อย

จากตาราง 20 พบว่าโดยภาพรวมปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.76$, $SD = 0.61$)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าค่าเฉลี่ยของปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถตามความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับน้อยเท่ากันหมดทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ สูงสุดได้แก่หัวหน้าแผนกของแรงงานต่างด้าวยังไม่เปิดโอกาสให้ท่านทำงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนจนกระทั่งงานเสร็จ ($\bar{X} = 2.20$, $SD = 0.87$) รองลงมาแรงงานต่างด้าวไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 1.88$, $SD = 1.30$) สอดคล้องกับค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ แรงงานต่างด้าวยังไม่มีโอกาสได้รับการสอน ชี้นำ และให้กำลังใจ ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 1.52$, $SD = 0.82$) และบริษัทฯ ยังไม่เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 1.52$, $SD = 0.71$)

ตอนที่ 3 ปัญหาการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

ด้านค่าตอบแทน

1. เงินเดือนออกไม่ตรงเวลา ($f = 19$)
2. เงินเดือนแรงงานไทยให้มากกว่าแรงงานต่างด้าว ($f = 15$)
3. เงินเดือนที่ได้รับแต่ละแผนกมีความแตกต่างกันมากเกินไป ($f = 8$)

ด้านสวัสดิการ

1. สาธารณูปโภคไม่เพียงพอ ($f = 15$)
2. บริษัทฯ ให้สวัสดิการการรักษาพยาบาลไม่เต็มที่ ($f = 10$)
3. ไม่มีการทำประกันสังคมให้กับคนงานรายวันหรือคนงานใหม่ ($f = 11$)

ด้านความขัดแย้งในการทำงาน

1. ไม่มีการแบ่งงานให้แรงงานทำตามหน้าที่ ($f = 13$)
2. แรงงานบางคนจะชอบทำให้เรื่องเล็กเป็นเรื่องใหญ่ ($f = 9$)
3. แรงงานไทยกับแรงงานต่างด้าวทำงานแผนกเดียวกัน ($f = 7$)
4. หัวหน้าฝ่ายบางแผนกชอบฟังความข้างเดียวโดยไม่สืบหาเหตุผลให้แน่ชัดก่อน ($f = 2$)

ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม

1. หัวหน้าฝ่ายบางแผนกมีการแบ่งงานให้แรงงานต่างด้าวทำมากกว่าแรงงานไทย ($f = 11$)
2. แรงงานไทยส่วนใหญ่ชอบโยนงานที่เป็นงานหนักให้กับแรงงานต่างด้าวทำ ($f = 7$)

ด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน

1. แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวนับถือศาสนาต่างกันทำให้พฤติกรรมการทำงานเกิดการแบ่งแยกกันไป ($f = 16$)
2. เมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในขณะทำงาน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เชื่อว่าต้องกลับไปไหว้ผีขอขมาที่ประเทศพม่า ทำให้งานที่รับผิดชอบล่าช้า ($f = 5$)

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ

1. แรงงานบางกลุ่มไม่ใส่ใจในการพัฒนาความสามารถของตัวเอง เมื่อหัวหน้างานสอนงานใหม่ให้ ($f = 19$)
2. แรงงานต่างด้าวไม่สามารถไปอบรมเพิ่มเติมจากสถานที่อื่นได้ เนื่องจากข้อจำกัดด้านการเดินทาง จึงทำให้แรงงานไทยมีโอกาสดำเนินการอบรมและนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานได้ดีกว่าแรงงานต่างด้าว ($f = 4$)

2.2 ข้อเสนอแนะการทำงานร่วมกันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว

ด้านค่าตอบแทน

1. ค่าตอบแทนออกให้ตรงเวลาทำให้แรงงานมีกำลังใจในการเร่งผลิตงานเพื่อให้ทันต่อความต้องการของลูกค้า ($f=15$)
2. ถ้าค่าตอบแทนออกคลาดเคลื่อนขอให้มีการเบิกเงินล่วงหน้าบางส่วนมาใช้ได้ ($f=10$)
3. ต้องการได้ ค่าตอบแทนที่จ่ายให้เหมาะสมกับหน้าที่การงานที่ได้รับและเป็นที่ยอมรับของแรงงานทุกคน ($f=9$)
4. ควรปรับอัตราค่าตอบแทนของแรงงานใหม่ให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล ($f=5$)
5. ต้องการให้บริษัทฯ เพิ่มเงินพิเศษเวลาที่ทำงานนอกเวลา ($f=5$)

ด้านสวัสดิการ

1. ควรปรับปรุงสาธารณูปโภคในบริษัทฯ เพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อความต้องการ ($f=12$)
2. ควรมีโบนัสหรือเบี้ยขยันให้กับคนงานที่มาทำงานตรงกำหนดเวลาและไม่ขาดงาน ($f=11$)
3. ควรเพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้มากขึ้น เช่นการทำประกันหมู่ ($f=10$)
4. ควรทำประกันสังคมให้กับคนงานใหม่และคนงานรายวัน ($f=4$)

ด้านความขัดแย้งในการทำงาน

1. เมื่อแรงงานมีปัญหาควรหันหน้าพูดคุยกัน ไม่ควรปล่อยปัญหาทิ้งไว้เพราะจะทำให้เกิดปัญหาที่บ้านปลาย ($f=15$)
2. ต้องการให้เพื่อนแรงงานรู้หน้าที่ในการทำงานของตัวเอง เมื่อถึงเวลาทำงานควรจะทำหน้าที่ตัวเองรับผิดชอบ ($f=13$)
3. ให้หัวหน้างานสั่งงานให้ตรงกับความสามารถของแรงงาน ($f=8$)
4. ให้มีกฎระเบียบทำโทษแรงงานที่ชอบสร้างปัญหาในเวลาทำงาน ($f=5$)

ด้านความเสมอภาคทางสังคมและคุณธรรม

1. บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับแรงงานเท่ากันทุกคนดีแล้ว ($f=28$)
2. ต้องการให้แรงงานทุกคนไม่เอาัดเอาเปรียบกันในเรื่องของเวลาทำงาน ($f=9$)
3. ให้มีการแบ่งงานให้กับแรงงานอย่างยุติธรรมโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ($f=8$)

ด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน

1. ให้บริษัทฯ มีการอบรมในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานกับแรงงานบางกลุ่มที่ชอบก้อให้เกิดปัญหา ($f = 23$)
2. ให้บริษัทฯ นำหลักศาสนามาใช้ เนื่องจากแรงงานด้วยกันเป็นชาวพุทธอาจทำให้การทำงานได้ผลดีขึ้น ($f = 12$)
3. สร้างความเชื่อใหม่ๆ ให้กับแรงงานต่างด้าวในเรื่องการทำงาน ($f = 7$)
4. ให้บริษัทฯ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ระบบการทำงานและสังเกตการณ์ทำงานของแรงงานบางกลุ่มที่ทำให้การทำงานล่าช้า ($f = 2$)

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ

1. ให้บริษัทฯ จัดให้มีการอบรมสัมมนาภายในให้มากขึ้น ($f = 17$)
2. เมื่อมีแรงงานคนไหนได้ไปอบรม ควรให้แรงงานนั้นกลับมาอบรมและถ่ายทอดความรู้ให้กับแรงงานท่านอื่นเพื่อกระจายความรู้ความสามารถให้เท่าเทียมกัน ($f = 11$)
3. จัดให้มีการประเมินการทำงานของแรงงาน เมื่อประเมินแล้วแรงงานท่านใดขาดความรู้ความสามารถ ก็ควรมีการจัดอบรมขึ้นเพื่อแก้ปัญหาและเสริมความรู้ความสามารถให้เท่าเทียมกัน ($f = 6$)
4. ต้องการให้บริษัทฯ เปิดโอกาสให้กับพนักงานใหม่เข้าอบรม ($f = 2$)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved